



Presentación sobre Discrimen y Hostigamiento Sexual en el Empleo

Oficina de Derechos Civiles – ACT/DTOP
Piso 12
Lcda. Ana A. Olivencia
Directora

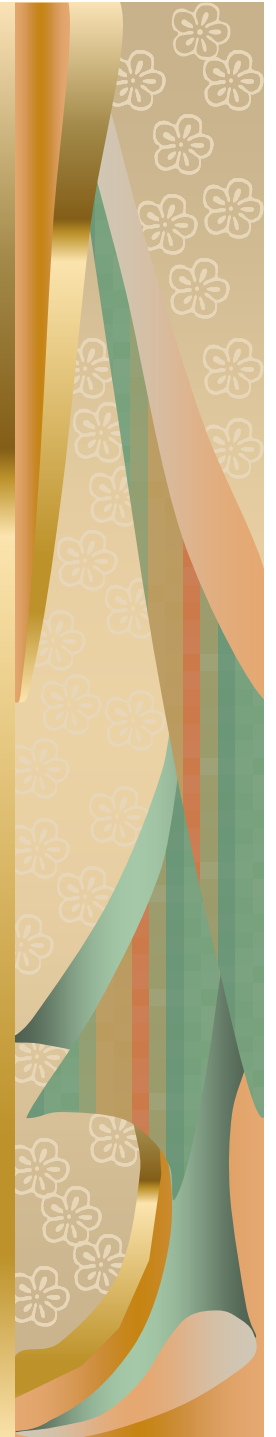
Revisado el 9/feb/2011



Misión de la Oficina de Derechos Civiles

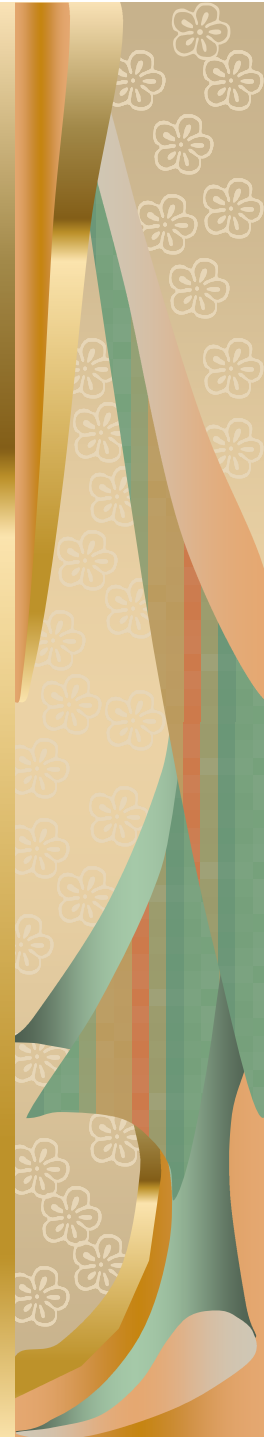
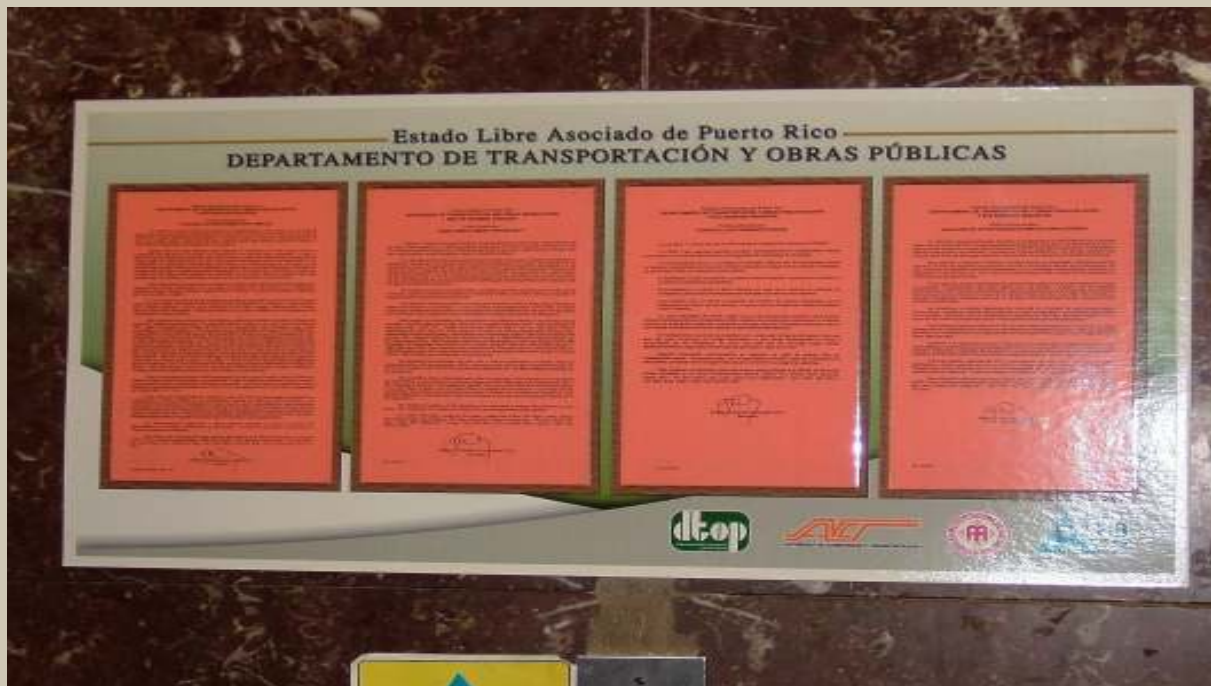
Garantizar trato igual a los(as) empleados(as) aspirantes a empleo, visitantes y beneficiarios de los programas del Departamento de Transportación y Obras Públicas y la Autoridad de Carreteras y Transportación; que no se les niega derecho alguno por razón de raza, color, género (incluyendo igual paga por igual trabajo) o identidad de género, edad, origen nacional, condición social, ideas políticas, ideas religiosas, condición de veterano, estado de embarazo, impedimento, orientación sexual real o percibida, estatus serológico, por ser víctima o percibirse víctima de violencia doméstica o agresión sexual.

Esta garantía implica que ambas Agencias se abstendrán mediante acciones afirmativas, de incurrir en conducta discriminatoria y de así hacerlo, la Oficina de Derechos Civiles actuará dentro del marco de sus responsabilidades y sin dilación para corregir la situación, incluyendo recomendar la aplicación de medidas disciplinarias.



Políticas Administrativas de la Agencia

- Igualdad de Oportunidades en el Empleo (inglés y español)
- Igualdad de Oportunidades en el Empleo para Jóvenes
- Contra el Hostigamiento Sexual



Discrimen - Es escoger, seleccionar, separar o distinguir. No todo trato distinto es discrimen. Se convierte en ilegal cuando la razón para la selección se basa en una o más de las siguientes:

Causales de discrimen:

- Raza
- Color
- Género (incluyendo igual paga por igual trabajo) o identidad de género
- Edad
- Origen Nacional
- Ideas Políticas
- Ideas Religiosas
- Condición Social
- Condición de Veterano
- Impedimento
- Estado de Embarazo
- Orientación sexual real o percibida
- Estatus serológico
- Por ser víctima o percibirse víctima de violencia doméstica o agresión sexual
- Hostigamiento Sexual -
(Modalidad de discrimen por razón de género)



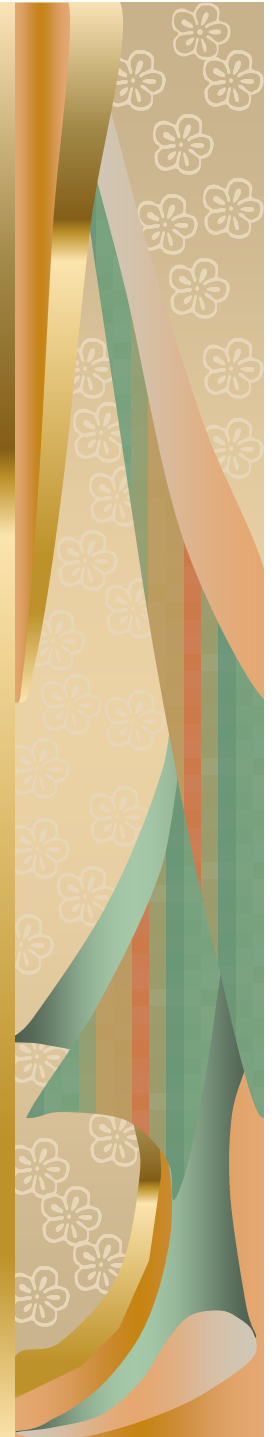
Consulta – Todo(a) empleado(a) tiene derecho a acudir a la Oficina de Derechos Civiles si sospecha que es víctima de discriminación.

Las consultas son confidenciales y no se investigan en nuestra Oficina, a no ser que el (la) empleado(a) presente una querrela.

Los asuntos que más frecuentemente consultan son los siguientes:

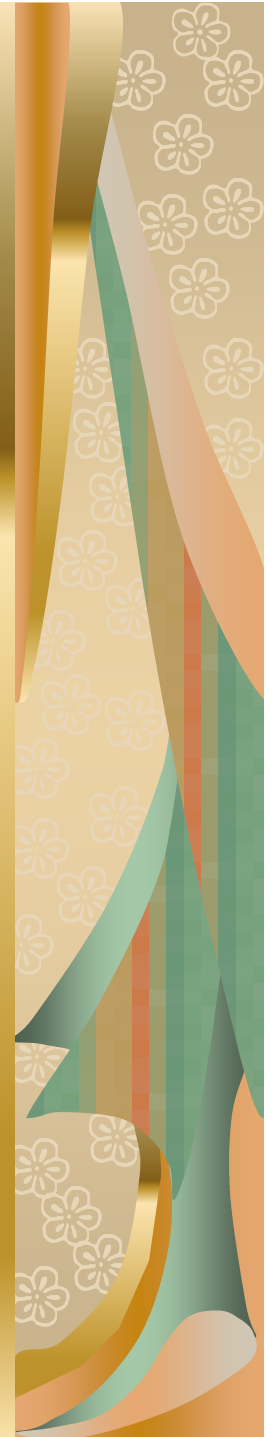
- **Hostigamiento Sexual**
- **Discrimen Político**
- **Condición Médica o Impedimento**

Acomodo Razonable – Es una modificación o ajuste al escenario o ambiente de trabajo que permite al (a la) solicitante cualificado(a) con un impedimento, a participar y ejecutar las funciones esenciales del empleo. Incluye, además hacer accesibles las áreas de trabajo.



ELEMENTOS BÁSICOS DEL ACOMODO RAZONABLE

- La evaluación la lleva a cabo la Oficina de Recursos Humanos.
- Necesita por lo menos dos documentos:
 1. *Certificado médico* que acredite la condición por la cual se solicita el acomodo. La Agencia puede solicitar una evaluación médica adicional si tiene dudas.
 2. *Hoja de deberes*, de la cual se desprenda claramente cuáles son las tareas esenciales del puesto. El (La) empleado(a) que solicita el acomodo tiene que poder realizar dichas funciones, con o sin acomodo razonable.
- Cada acomodo es distinto y depende de la condición médica del solicitante y de las funciones que realice.
- Ejemplos de acomodos razonables:
 - Facilitar equipos como mascarillas, sillas ergonómicas u otros similares
 - Cambio en horarios
 - Cambio en el lugar de trabajo, que no implique cambios en el puesto.

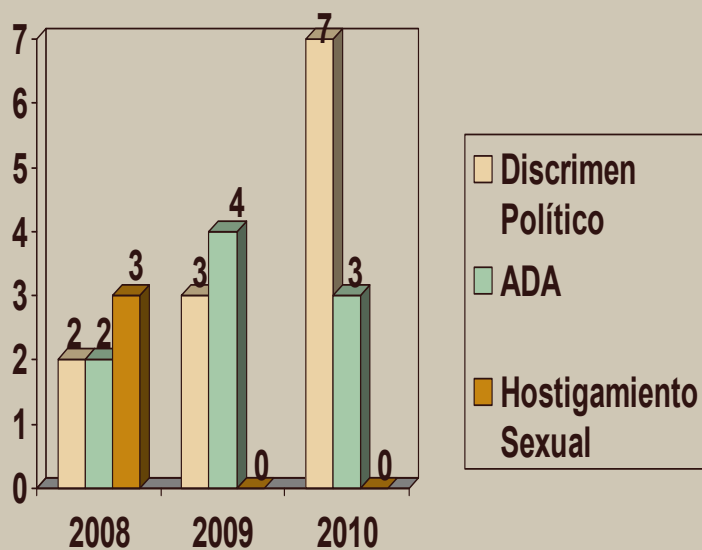


ELEMENTOS BÁSICOS....

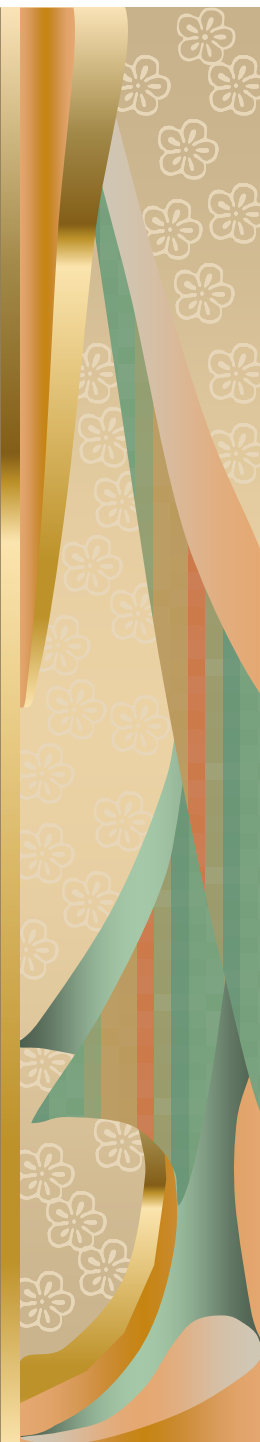
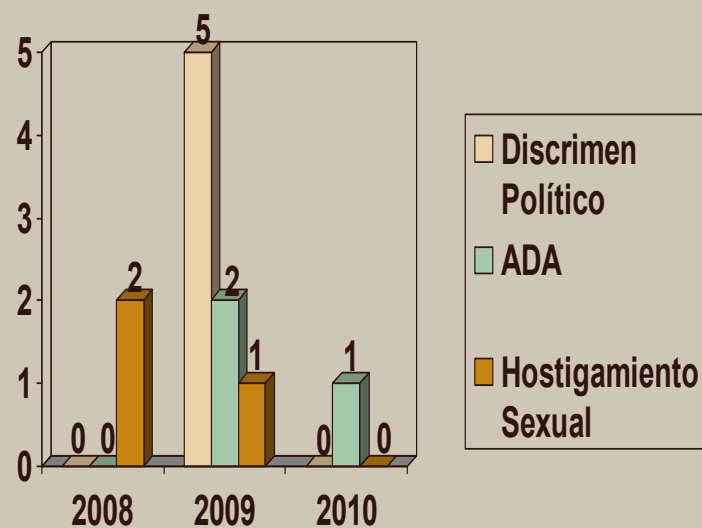
- El acomodo razonable debe ser solicitado por el(la) empleado(a). Si se le deniega la solicitud y entiende que fue denegada injustamente, puede acudir a la Oficina de Derechos Civiles.
- En algunos casos, cuando no hay alternativa luego de eliminar ciertas tareas, el acomodo pudiese implicar un descenso, con la correspondiente reducción salarial.
- Si el(la) empleado(a) no puede realizar las tareas esenciales del puesto y la Agencia no tiene un puesto disponible para el cual esa persona cualifique, cesa la obligación del acomodo razonable y el (la) empleado(a) deberá explorar otras alternativas como gestionar una incapacidad.
- El proceso de evaluar una solicitud de acomodo razonable es uno de diálogo entre patrono y empleado(a), en el cual deben armonizarse las necesidades del empleado(a), los recursos de la Agencia y la estructura organizacional de ésta.

Estadísticas de Consultas 2008, 2009 y 2010

ACT



DTOP



Reglamento para Presentar Querellas de Discrimen u Hostigamiento Sexual ante la Oficina de Derechos Civiles

Una vez el (la) empleado(a) decide presentar una querella, el proceso se rige por el Reglamento Para Presentar Querellas por Actos de Discrimen, aplicable tanto a ACT como al DTOP. El mismo conlleva los siguientes pasos:

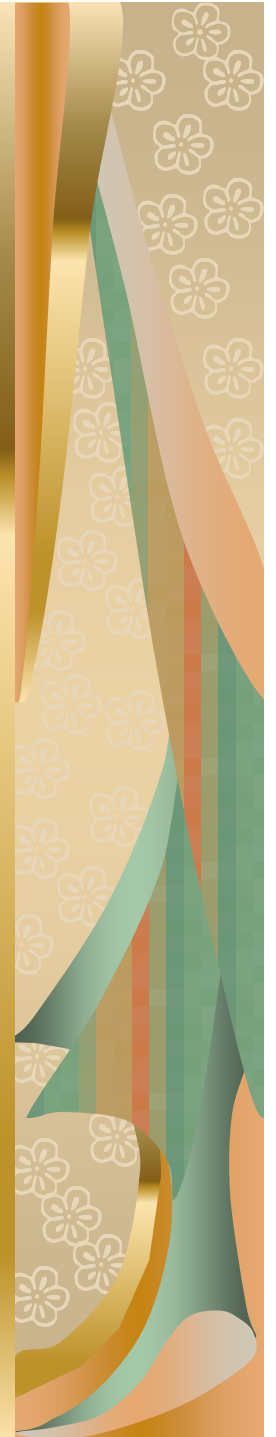
- **Investigación** – Oficina de Derechos Civiles
 - a. Preliminar – involucra sólo a las partes

 - b. Formal – involucra a las partes y a testigos. La fase estará a cargo de personal externo, pero una vez se rinde el informe, pasa al Director Ejecutivo o Secretario, por conducto de la Directora de la Oficina de Derechos Civiles

- **Radicación de Medida Disciplinaria** – Oficina de Relaciones Industriales o Recursos Humanos – cuando se encuentra que hubo discrimen.

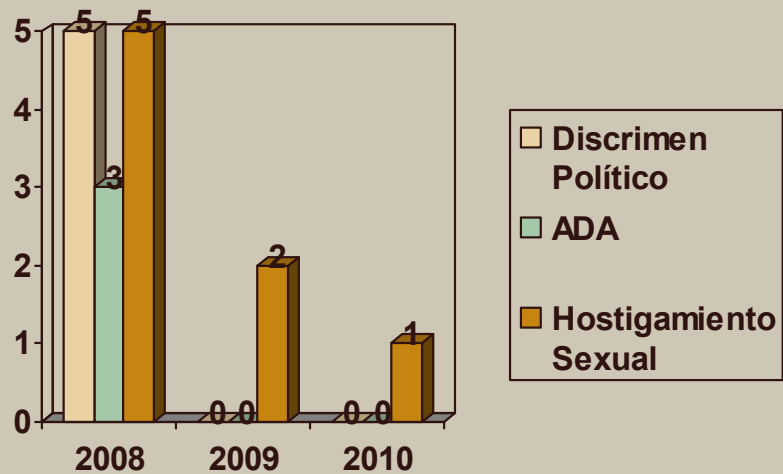
- **Archivo** – cuando se concluye que no hubo discrimen.

NOTA: La Oficina de Derechos Civiles no atiende problemas laborales, sólo las causales de discrimen antes mencionadas.

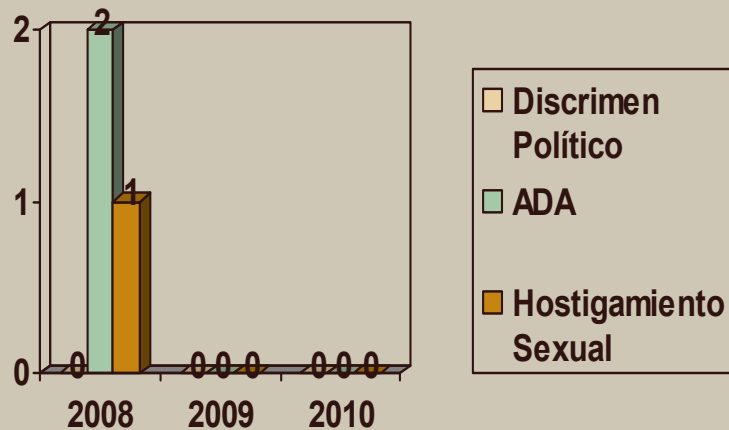


Estadísticas de Querellas 2008, 2009 y 2010

ACT

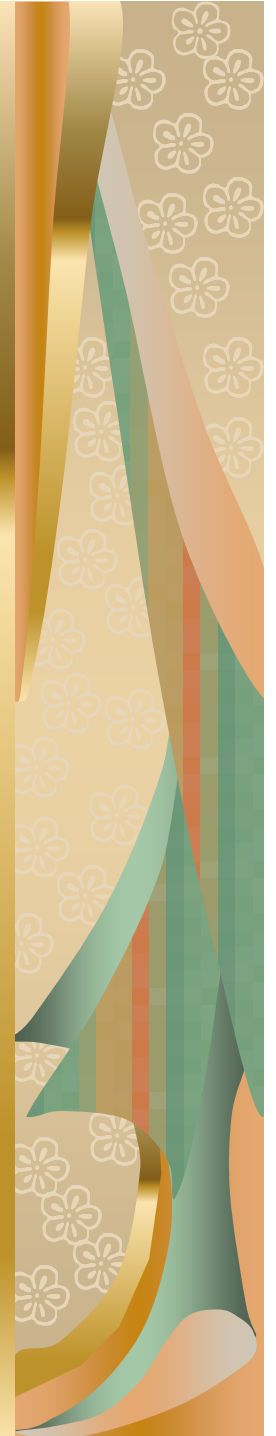


DTOP



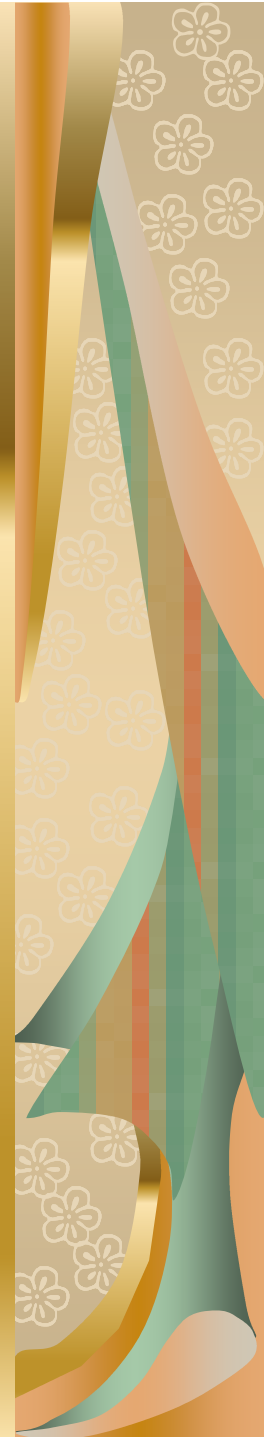
Segunda parte

**Hostigamiento Sexual
en el Empleo**



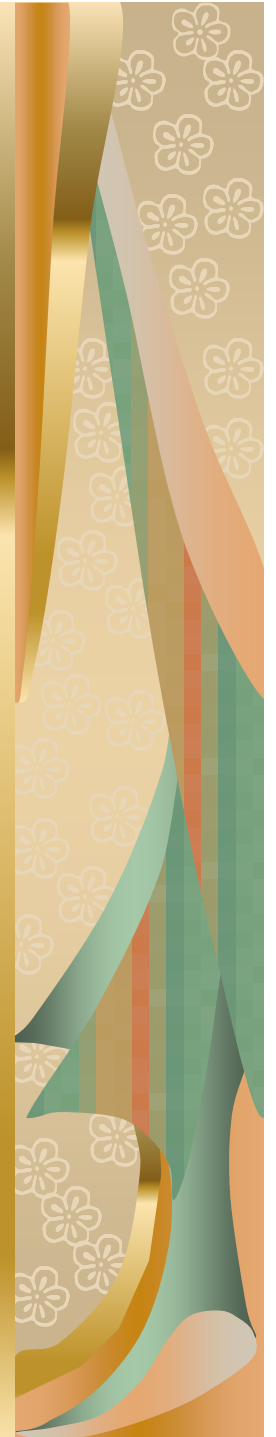
¿Qué es hostigamiento sexual?

- **Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento no deseado de favores sexuales y cualquier otra conducta no deseada, ya sea verbal o física, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:**



¿Qué es hostigamiento sexual?

- el someterse a dicha conducta se convierte en forma implícita o explícita en un término o condición de empleo de una persona;
- el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo, que afectan a esa persona;
- esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona, o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.



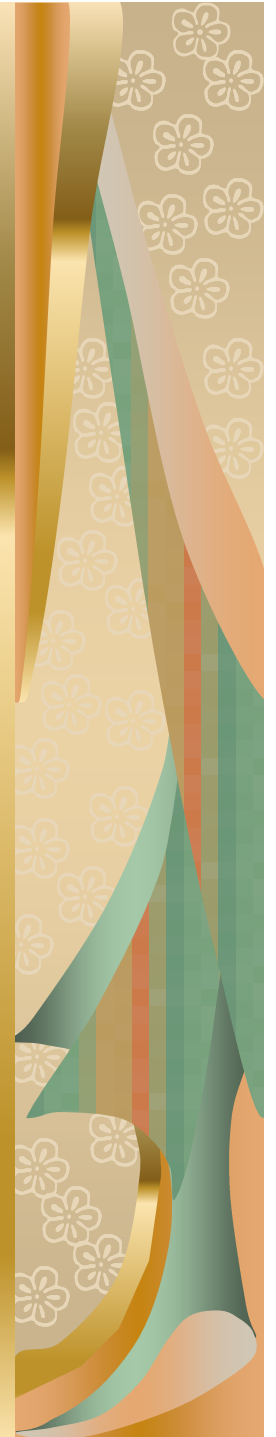
Los elementos esenciales del hostigamiento sexual en el empleo son:

Naturaleza sexual del acercamiento.


No tiene que implicar acercamiento directo. Ej: puede haber personas haciendo bromas de contenido sexual a terceras personas, pero la persona que lo escucha, aunque no forme parte de la conversación, puede sentirse ofendida.

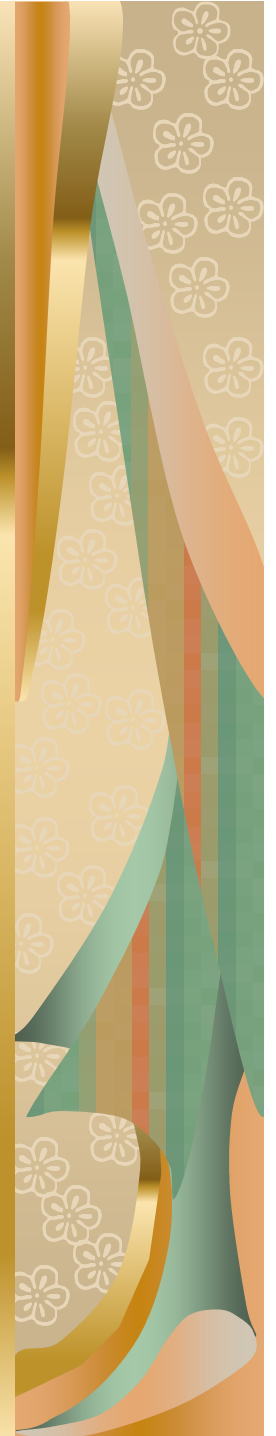
No deseado.

No necesariamente se expresa de forma directa. Hay personas que no verbalizan su molestia por temor a ser rechazadas. Conductas aceptadas en un momento, pueden no serlo en otro. Una persona que haya aceptado bromas en un momento, puede sentirse incómoda luego. Por ello, se recomienda no incurrir en este tipo de conducta en el área de trabajo.



Ambiente Hostil (Dentro del contexto del hostigamiento sexual)

 es toda aquella conducta de naturaleza o contenido sexual (chistes, miradas, comentarios, acercamientos o cualquier otro) que nos haga sentir incómodos(as) en nuestro desempeño laboral.



Cabe señalar que el hostigamiento sexual puede ser entre compañeros(as) de trabajo que estén en el mismo nivel jerárquico o entre supervisor(a) y supervisado(a) e incluso puede ocurrir entre personas del mismo sexo o provenir de visitantes o contratistas de la Agencia. Ésta tiene la obligación legal de asegurarse de que el lugar de trabajo se mantiene libre de hostigamiento sexual, tanto para sus empleados(as) como para sus visitantes, suplidores, consultores y contratistas.

Como regla general, para que pueda hablarse de hostigamiento sexual, debe haber habido un patrón de conducta repetitivo, pero puede haber casos donde con un solo incidente, su severidad sea suficiente para entender que hubo hostigamiento sexual. Ej: exposiciones deshonestas.



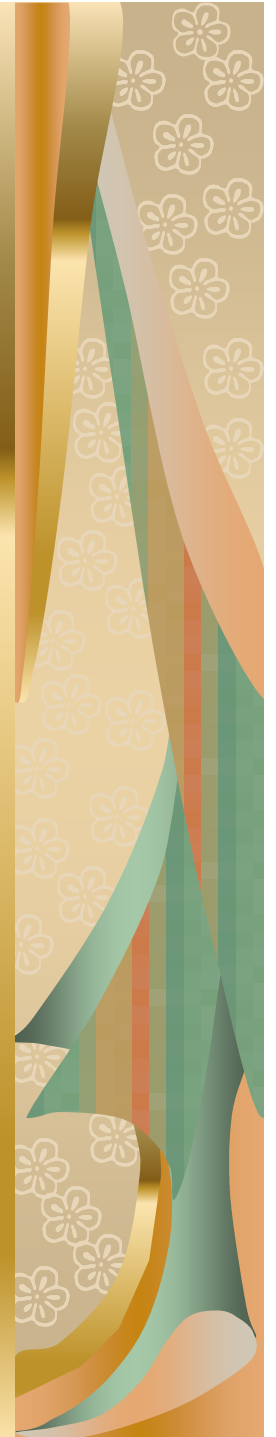
Vamos a practicar...

Pregunta 1

- Una empleada se dirige al jefe de brigada todos los días como “papito” (el jefe no es su papá) y lo saluda con un beso. Ella lo hace en presencia del resto de los miembros de la brigada. ¿Hay hostigamiento sexual?

Nótese que en este ejemplo no sabemos cuál es la reacción del jefe de brigada. El hecho de que no haya dicho nada no necesariamente implica aceptación.

Es importante además distinguir entre hostigamiento sexual y conducta inapropiada. Llamar “Papito” a su jefe es inapropiado, pero si es o no hostigamiento sexual depende de cómo se sienta el jefe de brigada.

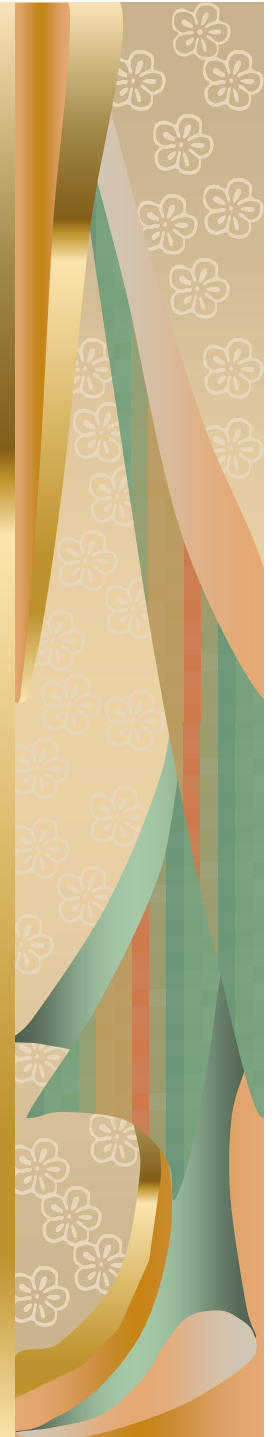


Pregunta 2

- Una supervisora de proyecto se presenta todos los días que hay actividades oficiales de oficina, con faldas cortas. Determine si esto constituye hostigamiento sexual hacia sus supervisados.

Es importante destacar que en este ejemplo no se indica que haya conducta inapropiada. Cualquier falda encima de la rodilla es una falda corta. Si la falda fuese extremadamente corta, podría ser una infracción al Reglamento de Normas de Conducta en tanto y en cuanto sea vestimenta inapropiada, pero no constituiría hostigamiento sexual porque no hay indicio de que alguien se haya sentido ofendido.

No existe tal cosa como hostigamiento sexual como resultado de una llamada “provocación”. Si hay una persona vistiendo de forma inapropiada, está actuando mal, pero si alguien le hace un comentario indeseado, también está actuando mal y ambas pudiesen ser sancionadas por infringir el Reglamento de Normas de Conducta.



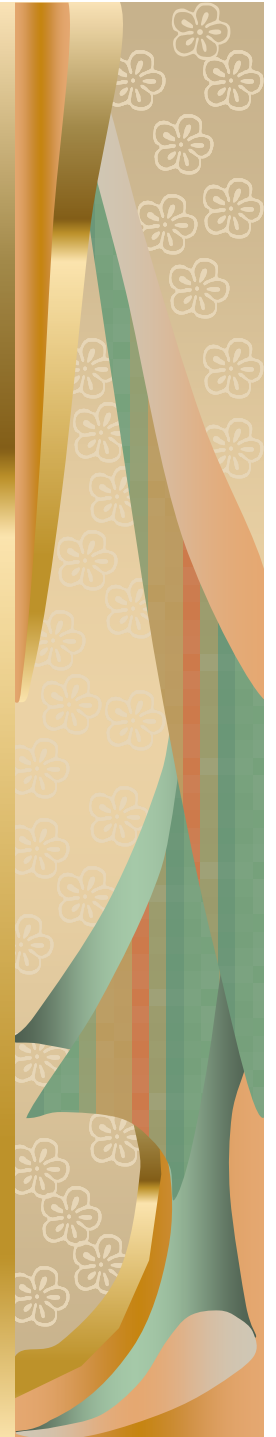
Pregunta 3

- Un obrero de un contratista de la Autoridad acostumbraba tirar besos y decirle a todas las mujeres que pasan por el proyecto, particularmente las secretarias, empleadas de la Autoridad, que están bien buenas. Una de las secretarias se querelló al supervisor, empleado de la Autoridad, y éste dijo que no podía hacer nada, porque el obrero no es empleado de la Autoridad. ¿Tiene razón?

Debemos recordar que hay una obligación de la Agencia de mantener un clima libre de hostigamiento sexual para todos sus empleados, clientes y visitantes. Como la empleada está siendo víctima de hostigamiento sexual en el área de trabajo (el proyecto es área de trabajo), la Agencia tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para corregir la situación. Siendo un contratista de la Autoridad, éste tiene que regirse por las normas de la Agencia y corregir la situación, de forma tal que la empleada de la Agencia no se afecte.

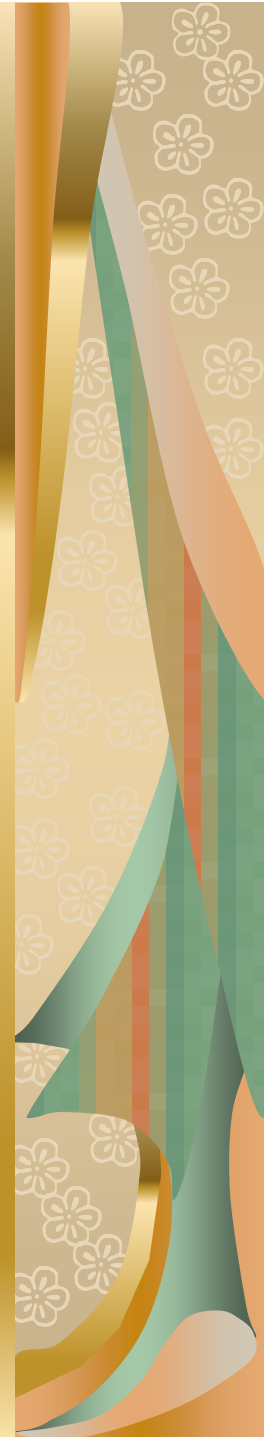


Dudas o preguntas



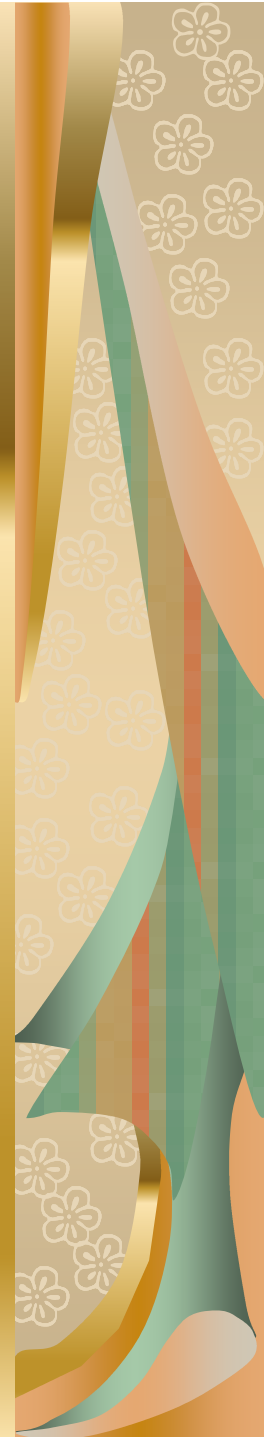
RECOMENDACIONES PARA CREAR UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE DISCRIMEN

- **Utilice un trato cortés y respetuoso hacia todos sus compañeros.**
- **No utilice lenguaje de excesiva familiaridad con personas que no conoce o aunque los conozca, con quienes no tenga relación de confianza.**
- **No haga chistes subidos de tono, comentarios o frases groseras u obscenas.**
- **No haga chistes sobre determinada nacionalidad, grupo étnico, o impedimentos.**
- **Refiérase a las “personas con impedimentos”, no a “impedidos”.**
- **Si tiene dudas sobre hacer un chiste o comentario de doble sentido, absténgase de hacerlo en el ámbito de trabajo.**
- **Trate a los demás con el respeto y consideración que usted exigiría para sí mismo(a).**



*Si sospecha que existe una conducta constitutiva de
discrimen, de inmediato debe comunicarse con la Oficina
de Derechos Civiles.*

- Edificio Sur del Centro Gubernamental Roberto Sánchez Vilella, Piso 12 en Santurce.
- Pueden también escribirnos a la siguiente dirección: Lcda. Ana A. Olivencia, Directora, Oficina de Derechos Civiles – Apto. 42007, San Juan, Puerto Rico 00940-2007 o enviar un mensaje electrónico a:
aolivencia@act.dtop.gov.pr
- Nuestros teléfonos son:
(787) 729-1562
(787) 721-8787 Ext. 1204 ACT
(787) 722-2929, Ext. 2485 DTOP



GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN



“Me rehúso a aceptar la visión de que la humanidad está tan trágicamente atada a la noche sin estrellas del racismo y la guerra que le impide hacer realidad la brillante aurora de la paz y de la hermandad”.

Martin Luther King
1964, Como parte de su discurso de aceptación
del Premio Nobel de la Paz.

